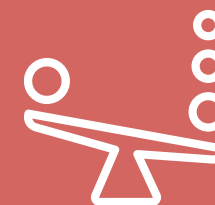


# 多元包容 感測工作職場的平衡感



人權管理	68
招募與留才	70
人才發展	75
員工關係	80
員工健康與安全	82

## 人權管理

### 人權政策

昇佳電子恪遵國內勞動暨相關法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭示之原則與精神，努力在員工、合作夥伴及客戶之間推動並關注人權保障。期許我們周遭的任何利害關係人，包括但不限於員工、合作夥伴及客戶等，均能獲得公平而有尊嚴的對待。2022 年昇佳電子制定「人權政策」，且經董事長核定。



#### 多元包容性與平等機會

- 我們重視與我們合作的利害關係人的多元化及包容性。我們致力於提供平等機會，絕不容忍歧視。我們努力維持不因種族、性別、膚色、國籍或社會根源、民族、宗教信仰、年齡、殘障、性取向、性別認同或表達、政治主張或受適用法律保護的任何其他狀況而產生歧視的工作場所。
- 公司招聘、僱傭、人員配置、發展、培訓、薪資及晉升，係依據資歷、績效、技能及經驗。我們絕不容忍不尊重或不恰當的行為、不公平待遇或任何形式的報復。

#### 結社自由與集體談判

- 我們尊重員工加入、組建或不加入工會的權利，員工無需擔心遭到報復、恐嚇或騷擾。若員工加入經法律認可的工會，我們致力於與其自由選擇的代表開展真誠且建設性的對話。

#### 安全及健康的工作場所

- 我們重視員工的安全及健康。我們的政策要求提供安全及健康的工作場所，且遵守適用的安全及健康法律、法規及內部規定。我們透過解決及補救已發現的事故、傷害及健康影響的風險，與員工協商，努力提供並維護安全、健康及高效率的工作場所。

#### 杜絕職場不法侵害行為

- 我們致力於維持無暴力、騷擾、恐嚇及因內部和外部威脅造成的其他不安全或破壞性狀況的工作場所。我們根據需要為員工提供安全保障，並在維繫該保障的同時尊重員工的隱私及尊嚴。

#### 反對強迫勞動、販賣人口與使用童工

- 我們絕不使用任何形式的強迫勞動，包括監獄勞工、抵債勞工、軍事勞工、奴役形式勞工及任何近似人口販賣的勞工形式。除當地法令許可外，我們不會聘用未滿 18 歲之人員從事任何工作。

#### 尊重弱勢群體

- 為實現我們尊重人權的承諾，我們關注兒童、婦女和身心障礙人士等弱勢群體，確保我們的技術發展、商務活動以及就業情況均能尊重與照顧所有弱勢群體的人權，避免其受到傷害。

#### 合法工時、薪資及福利

- 我們尊重各國勞動法令，向員工提供對當地產業及人才市場而言具有競爭力的薪酬，確保遵守各項關於工時、薪資、請假、加班及福利的法令規定。

#### 資訊安全

- 我們為保障人權隱私，對於員工、客戶、供應商資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均已採取相關安全維護與管控措施，防止資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保個人與群體資料之安全。

### 人權推動項目與改善措施

昇佳電子於 2022 年推動相關之制度與措施，以落實執行人權策略，考量整體國際永續趨勢之要求，自 2023 年將推動人權風險評估，以系統化之方式具體降低風險。

### 人權事件申訴管道與流程

昇佳電子內部網站設置「員工申訴信箱」、「職場不法侵害申訴信箱」與「福委會意見箱」，且透過定期召開勞資會議、福委會議等多元溝通管道，提供員工反映及申訴。各項申訴案件，由人力資源暨行政部門為受理單位，轉呈相關權責單位，視議題內容與員工進行溝通。2022 年未發生性別歧視申訴或違反勞工法規之相關人權與法遵事件。

### 供應商人權管理

2023 年規畫依據責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）之行為準則，制定昇佳電子「供應商道德行為準則」，內容涵蓋供應商應謹守之道德規範，初步針對關鍵供應商要求出具遵循昇佳電子供應商行為準則之書面承諾，推動供應鏈關注人權議題。

制度	執行項目	改善成果
平等機會及反歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定『人員甄選及任用辦法』及『敘等升等管理辦法』，執行上述平等承諾。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合並依照政府法令、社會環境的變遷，隨時檢視工作環境與規章。</li> <li>若查有違反人權政策之情形，公司應進行必要之改善措施，返還員工應有權利。</li> </ul>
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> <li>設有出勤門禁管理系統，針對工時異常的同仁，系統將主動給予提醒。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於出勤門禁系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管。</li> </ul>
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募表單提供年齡相關資訊，未滿十六歲者，不得安排面談。</li> <li>新錄取員工於報到當日須提交相關身分證明文件，確認已年滿十六歲方得聘用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。</li> </ul>
健康安全職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定『勞工健康管理程序』、『消防防護計劃書』、『員工申訴處理辦法』及員工手冊訂有性騷擾防治、申訴及懲戒相關措施，並由相關權責單位專案管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循政府法令實施人員教育訓練、工作環境巡檢及內 / 外部稽核，檢視全公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作環境安全。</li> </ul>
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開福委會會議，由福委會委員規畫員工福利活動。</li> <li>依『社團管理辦法』定期舉辦活動，提供活動補助經費，俾使社團得以順利運作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>權責單位審核社團成立並定期監督社團活動舉辦及經費報銷；如有違反員工權益或其他違法事宜，亦進行糾正。</li> </ul>
強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守「勞動基準法」，重視人員自由選擇職業之意願，不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。</li> <li>員工手冊訂有申訴及懲戒相關措施，且由相關權責單位專案管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢核正常工作時間和加班時間的記錄。</li> </ul>

### 人權教育訓練

年度	課程類型	課程名稱	說明	參與人數	完訓率
2022 年	職業安全系列訓練	一般安全衛生在職教育訓練（線上課程）	提供多項之職場安全教育訓練，包含性騷擾防治、職場不法侵害（反霸凌）等。	188	100%
		消防訓練	消防通識課程，滅火器、消防栓實際操作訓練。	3	
		急救人員訓練	急救概述 / CPR 及 AED / 神智喪失：昏厥、暈眩、昏迷 / 腦中風、癱瘓急救。	1	

註：依舉辦課程時點之所有在職員工人數為完訓率計算之分母

## 招募與留才

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工百分比	0%	0%	0%	0%
	(2) 外派員工百分比	3.2%	2.3%	2.1%	2.1%

註：外派員工為長駐海外之台籍員工，主要工作為協助客戶解決產品之使用問題，作為客戶與企業內部間的溝通橋樑。



### 人才佈局

昇佳電子深信「人才」為企業永續發展之根基，致力塑造開放式之管理模式及雙向溝通平台，激發員工之創意，與客戶共創科技演進帶來美好未來，讓員工於工作中發現自我價值且滿足職涯發展；同時，透過打造健康樂活的工作環境與提供優質的薪酬福利，吸引及留任關鍵人才。

遵守勞動基準法、性別工作平等法及就業服務法等相關法令，且以營運當地區域居民為優先招募對象，藉由人力銀行招募平台，持續耕耘優秀學生的人才管道，提供實習方案、產學合作等計畫，協助學生提前參與半導體製造與研發，培養優秀人才投入產業。

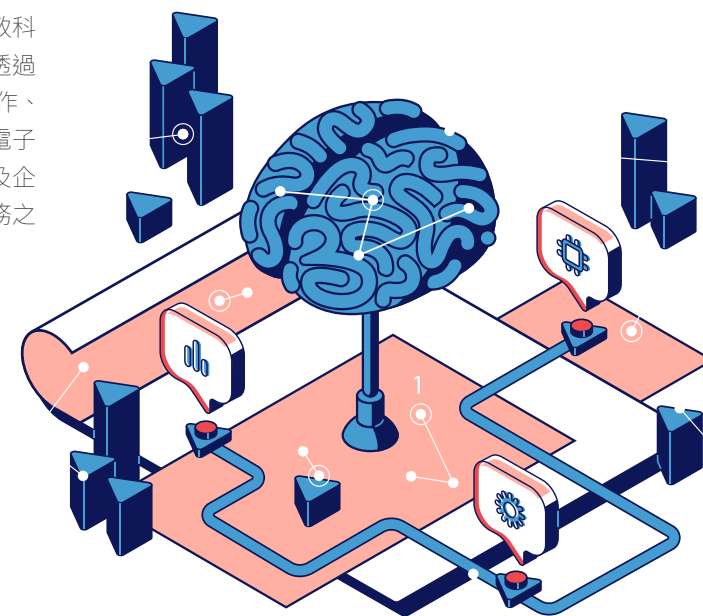
### 多元招募

以「用人唯才，適才適所」為原則，人力需求依實際業務需求而選用。各需求部門提出人力需求申請，人力資源暨行政部協調由內部轉調或對外公開招募適合人選。人才招募依循勞動基準法、性別工作平等法及就業服務法等相關規範，透過公平、公開的遴選機制，經招募程序確定任用後，均簽署聘僱契約以保障其工作權益。

昇佳電子透過多元的招募管道，包括網路徵才平台、獵才公司、同仁薦舉等，開拓多元的人才來源管道，滿足目前營運及未來規畫研究發展領域所需之專業。

此外，每年固定提供實習／研發替代役名額，期盼整合學校與產業資源，提升感測器技術能力與國際競爭力，讓在校學生能將所學的知識技術連結至產業實務，深化學習脈絡，且及早接觸與適應企業文化，培養職場競爭力。亦能藉此優先培育與磨合過程，發掘潛力人才，在其完成實習或服役期滿後提供工作機會，成為昇佳電子的正式員工。

有鑒於少子化及國內半導體人才不足，以致科技產業人才招募面臨挑戰，昇佳電子定期透過與台大、中央、清大等學術單位進行產學合作、座談會及技術研討會，讓在校生能與昇佳電子有更深入的交流互動，除增加公司知名度及企業形象外，亦提高畢業後進入昇佳電子服務之意願。



## 人員僱用

2022 年底員工總數為 190 人，男性 135 人（占 71.05%）、女性 55 人（占 28.95%），30 歲以下員工占 17.89%，31-50 歲占 79.47%，50 歲以上占 2.63%；依契約別統計，不定期契約員工（永久聘僱員工）為 185 位，定期契約（臨時員工）為 5 位，其工作性質主要為 IC 目檢員及電腦檢修員；非員工工作者 2 位，為外包清潔公司之派遣人員，且未無時數保證之員工。

昇佳電子之研發能量為核心競爭力，以電子電機領域為主要來源，因台灣男性就讀理工學院人數比重高，其中男性占 71.05%，女性則占 28.95%。現行女性主管占比則為 15.79%，研發同仁與公司主管雖皆以男性同人居多，仍持續發掘與招募女性同仁，提升女性主管晉升之占比，以及營造兩性平等之工作環境。

此外，昇佳電子支持身心障礙人士就業，針對台灣地區法令規範之任用規定，2022 年已足額聘用身心障礙者員工。我們將持續提供適當的工作職缺，以增進身心障礙人士任職的機會，打造多元友善的職場。更多人員雇用資訊，請詳見 8-1 人力數據。

## 人力流動

2022 年新進員工占全體員工比例 8.95%，其中新進率男性占 10.37%，女性則占 5.45%。基於善盡企業社會責任，充分創造就業機會予當地（台灣）居民以促進在地經濟發展，截至 2022 年，昇佳電子僱用之當地正職員工比例高達 100%，當地居民為高階管理階層的比例 100%。依年齡區分，30 歲以下新進率 23.53%、31-50 歲 5.30%、50 歲以上 20%。

2022 年離職員工依性別區分，男性離職率 9.63%，女性離職率 5.45%。雖男性之離職率高於女性，惟男性之新進率亦優於女性。依年齡區分，30 歲以下離職率 8.82%、31-50 歲 7.95%、50 歲以上 20%。因昇佳電子成立僅 13 年，因此同仁之年齡層相對年輕，且營運仍處於持續成長之階段，因此離職率相較一般產業相對較低，且新進率高於離職率。

提供良好的品質與快速服務為科技產業的基本要求，因此，人員留任穩定度極為重要。我們強調各級主管需隨時關心員工，主動提供必要的協助。更多人力流動資訊，請詳見 8-1 人力數據。

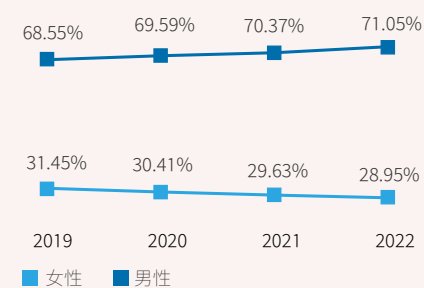
## 離職率管理

昇佳電子藉由離職同仁的意見回饋，持續檢視人才管理及留才策略。當同仁提出離職申請時，分別由直屬主管及人力資源暨行政部進行面談，瞭解同仁離職原因，初步透過分析個人專長及意願探詢，評估是否可適時調整工作內容、工作地點或提供內部轉職機會，以達到員工留任之目的。2022 年離職率為 8.42%。

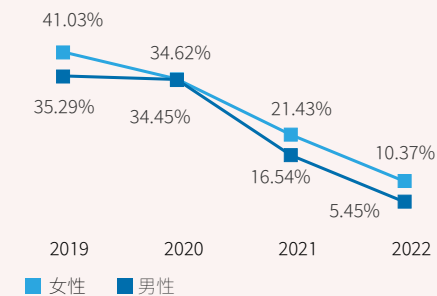
針對確認離職之同仁發放離職問卷，蒐集離職原因及對公司之建議，作為未來修訂留才策略與改善的重要依據。2022 年第一季進行結構性薪資調整，同時搭配工作與生活平衡之優化、具競爭力之薪資與福利條件，以及提升主管能力、給予員工職涯發展機會，持續落實績效評核制度，提升優質人才留任率。



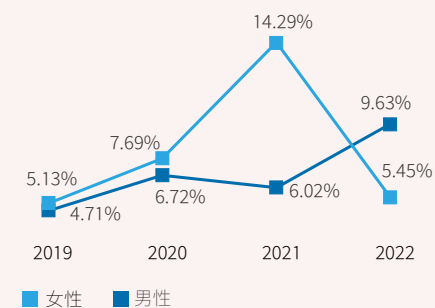
歷年聘用員工性別比例



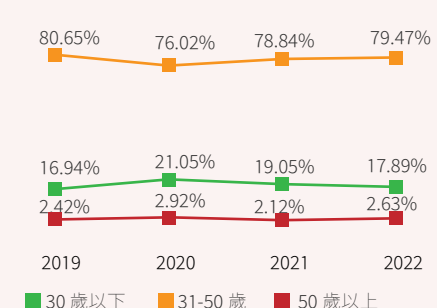
歷年員工新進率 (依性別)



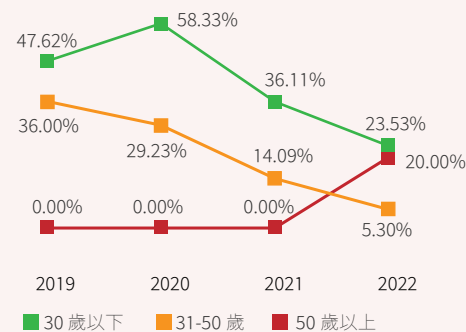
歷年員工離職率 (依性別)



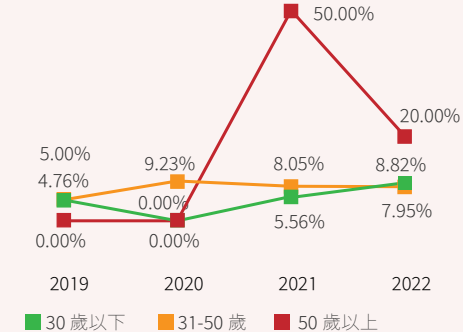
歷年聘用員工年齡別比例



歷年員工新進率 (依年齡別)



歷年員工離職率 (依年齡別)



註 1：新進率 = 該類別當年度新進人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數  
 註 2：離職率 = 該類別當年度離職人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數

## 薪酬結構

員工薪酬包含固定月薪、固定年終獎金及按獲利提列固定比例之營運獎金，另依公司章程第十八條之一，年度如有獲利，應提撥比例不高於25%，不低於1%之盈餘為員工酬勞，且不高於1%之盈餘為董事酬勞。固定月薪給薪標準參考同業給付及勞動市場統計資料，同時考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況評估調整。變動薪資則包含員工酬勞與營運獎金等，透過變動薪資制度，使部分薪酬與營運績效相互連結，以激勵達成個人及組織目標。

## 優質薪酬

昇佳電子提供員工舒適安全之工作環境，訂有「薪資作業準則」，秉持公允合理原則，透過薪資報酬制度，提供合理且具競爭力的薪酬與多元化且優於法規之福利制度，吸引、激勵及留任優秀人才，促進公司穩健成長。薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓員工與公司共享營運成

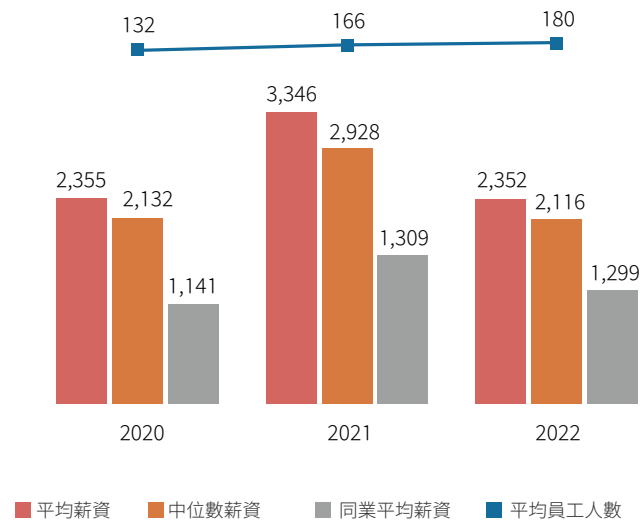
果。藉由新進人員教育訓練與內部郵件公告佈達，使員工充分瞭解公司薪酬制度，經理人薪酬則提請薪酬委員會及董事會審議通過後實施，以提升公司治理和薪酬透明化。

昇佳電子每年進行薪資市場調查，依據所在地之經濟成長率、消費物價指數、公司營運獲利狀況及產業標準調薪等情況進行評估，同時參照各所在地政府公布之基本工資，提供優於政府1.02倍之基本工資。考量員工績效評核結果進行調薪規畫，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留住人才的目標。

另依金管會之規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新臺幣2,116千元，平均薪資則為2,352千元，優於同產業1.8倍（1,299千元）之平均薪資，顯示昇佳電子提供之高競爭力薪酬水準。

昇佳電子為專業的IC設計公司，故研發與工程人員之薪資結構明顯優於行政人員與基層人員，又以研發與工程人員男性占比較高於行政／基層人員女性，因此統計性別比之平均薪資時，男性平均薪資明顯高於女性平均薪資，昇佳電子期望能透過提升研發與工程人員之女性占比，以改善平均薪資之差異。

## 非擔任主管職務之全時員工薪資統計資訊 (單位：新臺幣千元)



項目	2019	2020	2021	2022
最低基本工資比率 比率	1.13	1.09	1.08	1.02
基本月薪平均數				
一級主管以上 (男/女)	-	-	-	-
所有主管 (除一級主管以上) (男/女)	1.43	1.38	1.49	1.71
非主管人員 (男/女)	1.52	1.60	1.65	1.72
全職員工平均月薪 (男/女)	-	1.62	1.66	1.83
中位數員工平均月薪 (男/女)	-	1.68	1.82	1.94
基本月薪 + 全年獎金平均數				
一級主管以上含獎金之年薪 (男/女)	-	-	-	-
所有主管 (除一級主管以上) 含獎金之年薪 (男/女)	1.48	1.58	1.73	1.75
非主管人員含獎金之年薪 (男/女)	1.51	1.73	1.84	1.84
全職員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.35	2.68	1.92
中位數員工平均獎金金額 (男/女)	-	2.36	2.47	2.47

註：一級主管僅一位女性，故薪資保密性不揭露比例。

## 多元福利

為保障員工權益、提升公司向心力，昇佳電子依據勞委會頒布「職工福利委員會管理辦法」，由公司投票選出代表擔任委員，且由總幹事統籌處理會務，透過不定期會議討論與規畫完善福利措施及活動。

我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、人壽保險、醫療保險、傷殘保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助等，使員工彈性休假、育嬰和照護子女。



### 薪酬福利

#### 員工福利補助方案

因應同仁各階段角色變化，企業內設計了節慶禮金、生育及結婚補助外，更為同仁提供國內／國外旅遊補助，讓同仁於工作之餘，亦能夠兼顧家庭生活，讓工作和生活能夠相互平衡。

#### 固定薪資

保障 14 個月基本薪資且每年調薪，連結個人績效，以確保員工的努力成果能即時得到回饋。

#### 營運獎金

秉持利潤共享的精神，每年根據公司盈餘，提撥比率作為員工酬勞及獎金，以激勵員工持續創新、團隊合作。

#### 專利獎金

為鼓勵同仁勇於創新，公司提供獎金予提出申請及通過專利之同仁。



### 員工保障

#### 優於勞基法之休假制度

優於勞基法之特別休假，特別休假時數皆為預給制，無論是否為新進同仁，公司皆預給予同仁特別休假時數，讓同仁能夠彈性的使用。

另外，除勞基法規範之特別休假外，昇佳電子亦另外提供每年固定天數之彈性休假。

#### 完善的保險制度

除了法定的保險保障（包含勞工保險、全民健康保險），另外亦幫每一位同仁加入團保保險，其中團體保險包括：壽險、重大疾病險、傷害保險、意外保險、疾病住院險及癌症醫療等保險，讓同仁擁有全方位的保險保障。另外，同仁亦可以最優惠的費率，可選擇眷屬加入企業團體保險，與同仁享有相同的完備保障。



### 健康促進

#### 健康檢查

重視員工健康，每年均提供優於法規規定健康檢查項目，增列檢查項目如：癌症篩檢、兩部位超音波檢查、ABC 肝炎抗原抗體、醣化血色素等，費用均由公司負擔。

#### 醫護臨場服務

與專業的健康顧問公司合作，進行每月三次護理師臨場服務，及每年三次醫師臨場服務，協助執行勞工健康保護四大計畫、體檢報告分析等強化職場勞工健康服務之推動工作，營造健康、友善的職場環境。

#### 員工協助方案

公司與外部機構合作，提供包含家庭、情感、人際、工作等議題之免費諮商諮詢服務，相關諮商費用皆由公司負擔。

秉持維護員工隱私與保密的原則，讓員工安心求助，提高個人因應或調適內外壓力感受的正面能量。

#### 按摩服務（2022 年因疫情暫停，2023 年恢復）

為了讓員工適時的放鬆身心及筋骨，以及提供視障按摩師的工作機會，長期聘任視障按摩師於公司內服務，提供員工按摩服務。



### 活動交流

#### 社團活動

#### 節日活動

#### 家庭日

多元豐富化的活動，以「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」為活動規畫內容。



### 完備設施

#### 專屬女性哺乳室

#### 設置自動沖泡咖啡機及

#### 飲料零食販賣機

#### 裝置免治馬桶

傾聽員工心聲，一同優化辦公環境。



### 便利服務

#### 固定時間之銀行及團體保險駐點服務

便利員工於公司內即享有銀行及保險業務服務。



### 駐外福利

#### 返國休假及機票補助

#### 眷屬機票補助

#### 住宿津貼

提供額外補助，提供外派人員彈性選擇，兼顧家庭與工作。

## 育嬰留停

昇佳電子致力於促進同仁兼顧工作與家庭照顧的生活平衡，積極落實男女平等的產假和陪產假之法定休假權利外，亦提供完善的假勤管理制度，支持政府育嬰留停政策，落實推動「保障回任」、「替代人力」、「申請勞保津貼」、「復職交接期」、「可提前申請復職」五大作法。使員工除了能夠彈性運用假期照顧家庭外，當遇有重大傷病等情事需長期休假期時，也可申請留職停薪，達到兼顧個人與家庭照顧的需求，使員工能安心工作。2022 年申請育嬰留停，男性 2 人、女性 3 人，男性留任率 100%，女性留任率 100%。

除了育嬰留停制度，昇佳電子臨場醫護亦提供女性同仁自懷孕中和生產完後一年起之「母性保護」健康關懷，且於公司內提供乾淨、安全、舒適且兼顧隱私之哺集乳室，給予新手媽媽友善且無壓力的哺集乳環境。

2022 年育嬰留停		女性	男性
育嬰留停人數	享有育嬰留停資格人數 (A)	4	6
	申請育嬰留停人數 (B)	3	2
	預定該年度復職人數 (C)	2	1
	實際復職人數 (D)	2	1
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	75.00%	33.33%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	100.00%	100.00%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	0.00%	0.00%



## 退休金制度

昇佳電子依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，提供穩固的退休金提撥與給付，公司按每月工資雇主提繳 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶，2022 年認列費用之金額為 12,465 仟元；員工可依照個人意願自願提繳 0-6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

針對外國籍員工於工作期間適用「勞動基準法」規定，按月提撥員工薪資總額 2% 作為退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶。

### 勞工退休金一覽表

對象	外國籍員工	本國籍員工
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥方式	公司：按月就薪資總額 2% 提撥退休金基金以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。	公司：每月依員工薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。 員工：可依個人意願另外提存 0~6% 退休金至個人退休金專戶。
員工參與退休計畫比例	100%	

註 1：確定舊制勞工退休金之基金資產，由台灣銀行依勞工退休基金收支保管之運用辦法第六條之項目辦理委託經營（即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券即投資國內外不動產之證券化商品等），相關運用情況係由勞工退休基金監理會進行監督，公司無權參與該基金之運作或管理。

註 2：2022 年一名外國籍員工，依法適用勞動基準法，然而該名員工於 2022 年年底離職，故公司已於 2023 年 1 月業經主管機關核准領回勞工退休準備金專戶餘款並註銷該專戶。



## 人才發展

昇佳電子為高度知識密集產業，核心競爭力為研發人員之設計能力與經驗，因此極為重視人才培訓與養成，訂有「教育訓練管理程序」，鼓勵員工參與各項教育訓練課程及技術研討，每年編列預算執行內外部教育訓練課程以充實員工職涯技能，且透過經驗分享與傳承，達到互相切磋、精進的效果。

### 職能發展藍圖

面對營運成長的需求，昇佳電子重視未來人才的能力儲備，確保有任務指派需求時，合適的人才能及時補位與發揮所長，以因應公司快速發展。

昇佳電子對焦公司營運所需，完備公司人才庫，考量不同角度的發展目的，提供完整的培育計畫，確保整

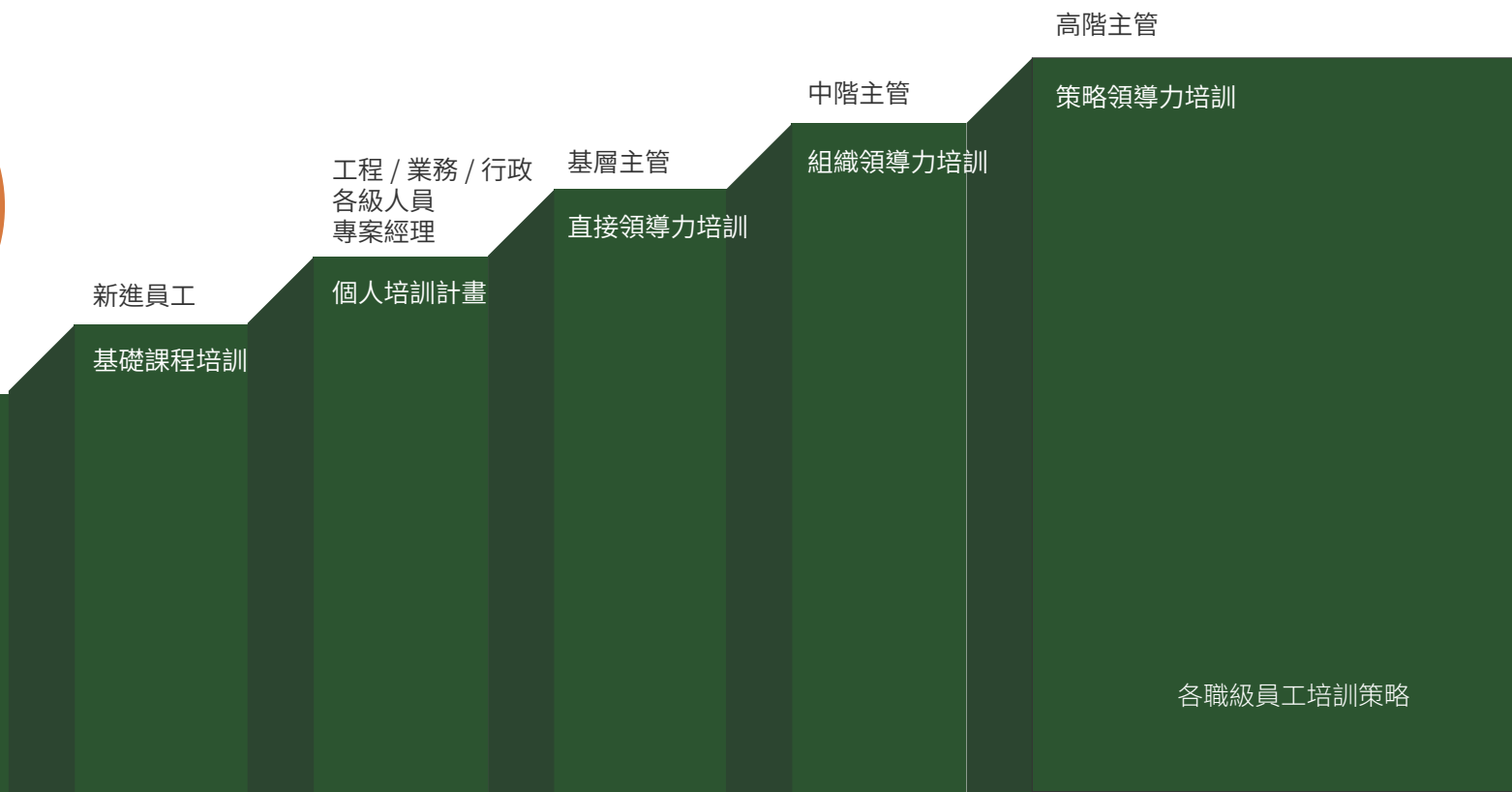
體高素質的人才實力，且強化各階層主管的領導與管理能力，包括高階經理人培育發展、主管領導力發展與專業能力養成，透過訂定個人發展計畫，協助主管與同仁於多元與完善的教育訓練體系下，持續強化職涯永續發展的動能。

### 企業目標、願景、核心價值結合人才發展策略

“ 創造生活中無限可能  
之感測技術，讓使用者因我們的感測技術，體驗更美好生活



拓展多樣性之感測晶片產品線，  
目標成為感測晶片之領導廠商



## 重點培訓計畫與多元學習資源

### 職能發展藍圖

#### 高階經理人培育發展

- ▶ 定期與公司對焦確保高階經理人培育與組織及業務發展有一致的方向
- ▶ 發展方向包含高階主管教練機制、專業能力深化、個人能力發展計畫

針對重要管理階層發展規畫，著重考量公司未來發展目標所需的組織與人才能力，強調高階經理人應具備卓越的公司策略擊劃與營運能力之外，亦著重其對核心價值（承諾、積極、創新、熱情）的信念與實踐。定期討論公司經理人績效與發展方向及計畫，確保高階經理人培育與組織及業務發展方向一致。

公司設有代理人制度，重要管理階層除日常職務相互代理外，因應組織成長及長期發展布局，公司持續培育具潛力之中、高階經理人為接班人選，藉由職務輪調及專案任務指派等職務歷練，使其熟悉公司內組織運作及營運目標，並參與公司經營月會，提昇管理及決策判斷能力與思維，有計畫性地強化經營管理團隊，以為重要管理階層之接班規劃。

#### 主管領導力發展

- ▶ 針對不同組織發展與需求設計課程，引導主管思考討論
- ▶ 主管領導力訓練課程
- ▶ 主管經驗分享課程

每年依據管理職能培訓目標，由人力資源單位設計並提供主題式課程，藉由不同引導方式的設計與最佳案例討論，提升主管思考與解決不同議題的能力。2022 年主題式課程包含管理效能發展、分析與解決，及跨團隊合作等議題。2022 年共計 55 位人員參與課程，總時數超過 756 小時。

#### 專業能力養成

- ▶ 職能別專業訓，強化各部門專業技術傳承
- ▶ 提供個人發展計畫、發展工作指派，並鼓勵同仁自我進修加速專業能力養成
- ▶ 針對非主管提供個人效能課程與學習資源，強化工作效率，包括簡報技巧、溝通技巧
- ▶ 提供專業技術相關訓練，包括基礎技術與關鍵技術訓練，如屏下光距感應用

為保持昇佳電子在半導體業的技術，公司針對各階層主管及員工的學習發展，即時根據內外部環境需求進行調整。例如：於線上學習平台建構技術課程專區（如：線上學習資源專區），讓全體員工能隨時同步學習新知。

#### 新人能力養成

- ▶ 專屬學習藍圖
- ▶ 搭配 mentor 引導新人能力養成

每位新進同仁皆有專屬的學習藍圖，透過辦理新人營與為新人指派輔導員等多元學習方式，引領昇佳電子新鮮人，能快速瞭解公司核心價值、制度與產品資訊，其中核心價值課程，透過新人一日體驗營由總經理親自與新進同仁分享經營理念與未來展望，凝聚共識。

## 公平的績效考核制度

昇佳電子之績效管理制度係為提升個人及組織之發展，且尊重全體員工彼此間的多元與差異，明定平等的績效管理制度與考核程序，落實雙向溝通與員工發展規畫，對全體員工進行評核，作為員工發展訓練需求、職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放之依據，且薪資及獎勵連結個人績效。每年也依績效評核結果與員工職涯發展所需，由主管與同仁共同訂定「個人發展計畫」，讓人才能發揮所長、各盡所能。

公司績效評核方式區分為上下年度共兩次，上半年員工線上填寫個人目標後，由主管進行員工績效面談，檢視上半年工作目標達成進度與重新確認下半年度工作目標；下半年度員工填寫個人年度績效考核後，由主管進行員工績效面談，檢視當年度績效表現，並設定下一年度的工作目標。2022 年公司所有員工 100% 接受績效考核，除任職未滿 3 個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理，提供員工公平晉升的發展機會。

透過一年兩次之員工績效考核，昇佳電子蒐集員工對於現行工作所需之工作資源、進修訓練及個人職涯發展需求，與對於現行公司制度及內部流程之建議，了解員工的想法，透過績效考核後之部門主管溝通會議，檢視員工所提之各項建議，透過跨部門主管之意見交流，研擬修正公司政策及部門間之協助方案，由人力資源部門公告且後續追蹤執行成效，使昇佳電子持續進步。

## 績效考核流程

01 內部：考核公告	02 啟動電子自評：線上 E 化考核系統	03 主管晤談及評核	04 績效確認
1. 機制說明 2. 對象界定 3. 流程布達	1. 成果檢討 2. 改善事項 3. 改善方案 4. 未來展望 5. 待發展能力	1. 成果回饋 2. 目標布達 3. 發展建議 4. 給予成績	1. 成績核定 2. 簽核主管確認及回饋 3. 同仁確認及回饋 4. 晤談落實追蹤
目的：定期評估：檢視成果，自我期許／雙向溝通、取得共識、明確職涯發展			

## 新人關懷與指導者制度

昇佳電子設有指導者制度，由主管指派部門員工擔任專屬指導者，在工作及生活上給予即時的幫助；主管及人力資源單位亦針對新人進行訪談，了解新人的適應狀況並給予回饋及協助，讓新人縮短學習曲線、快速熟悉公司環境文化、快速獲得知識經驗的傳承，提高新人留任率。

此外，2022 年我們也為新進人員舉辦新進員工體驗營，包括與總經理對談、公司產品、產品工程、測試工程、封裝工程等，藉由現場交流方式，讓員工了解公司經營理念、價值觀及目標，進而將個人價值與團隊價值連結。



## 教育訓練管理

### 教育訓練管理流程

人力資源單位依循教育訓練計畫，執行日常開課流程，透過定期會議檢討及持續改善循環，確保昇佳電子教育訓練能涵蓋各階層人員之工作職能及落實職涯永續發展。

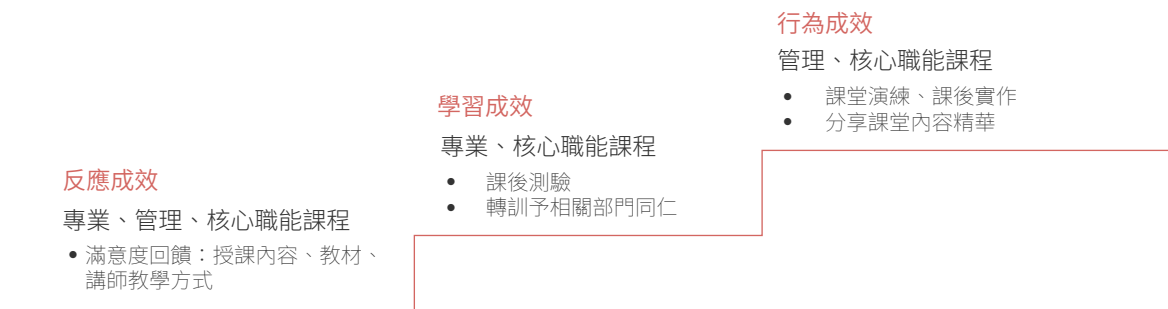
各項內外部教育訓練皆透過「學習發展系統」及「數位學習平台 (e-Learning)」管理員工之學習歷程，且留存訓練課程之講義，做為知識與經驗之傳遞及分享。

流程	各部門 / 主管職責
年度訓練需求調查	承接公司營運方向，提出部門開課或參訓需求
需求彙整與溝通	部門之間須溝通開課需求與參訓需求，評估後則發展課程及安排講師
擬定訓練計畫與預算	確定開課或參訓計畫，編列訓練預算
呈閱計畫	依據呈閱過程中的建議，調整計畫內容
執行計畫之課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>開課單位：規劃開課日、編製教材、授課</li> <li>受訓單位：需完訓及給予回饋</li> </ul>
審閱開課結果	依據學員或主管回饋，調整未來課程規劃方向

### 教育訓練評估方式

昇佳電子重視訓練課程的實質效益及持續改善，透過問卷回饋、心得報告、分享會等方式，因應不同類別的課程項目來進行課後效益評估。

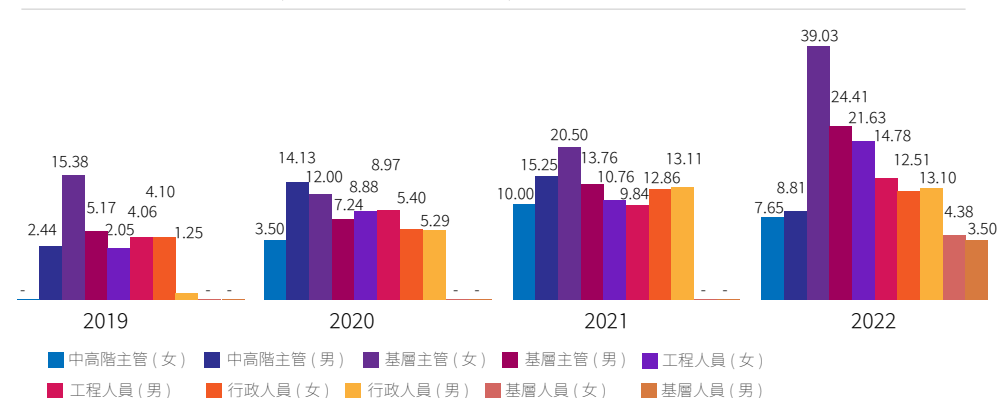
針對 e-Learning 及專業職能課程上，課程結束後系統亦會發送課後問卷，回饋內容將做為未來調整課程之依據，並積極期許未來課程規畫能契合柯氏學習評估模式。



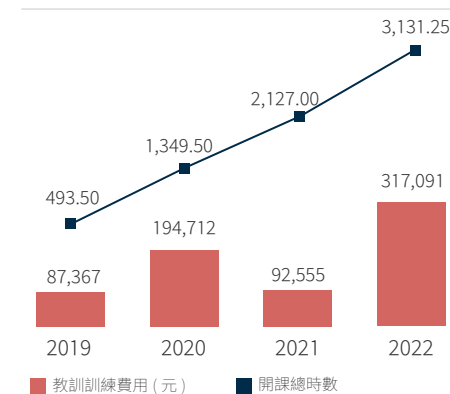
## 教育訓練績效

2022 年規畫一系列多元訓練課程，包括培養專業能力、提升專業知能課程、軟性課程等；另鼓勵同仁提升自我學習能力及在職進修，以強化人才素質。教育訓練經費合計約 31 萬元，訓練總時數為 3,131.25 小時，其中內部訓練 2,517.75 小時（包含新進人員教育訓練、專業訓練及主管培訓等）、外部訓練達 613.5 小時，員工平均受訓時數 16.48 小時，男性平均 16.04 小時，女性平均 17.56 小時，我們將持續思考及規畫提升教育訓練之成效，希望透過教育訓練策略規畫，持續強化昇佳電子具長遠競爭力之知識養成佈局。

歷年投入教育訓練經費概況 (依職務類別與性別區分)



歷年投入教育訓練經費概況



### 內部講師獎勵制度

為鼓勵內部經驗傳承，昇佳電子特訂定「內部講師獎勵辦法」，藉以提升教學品質與成效，以利知識、技能及經驗之傳承，正向提倡內部傳承的跨部門學習風氣。

專業課程

管理力、溝通力



人次 內容

- 108 • 理解管理者工作的性質、立場及職責。
- 透過良善的溝通技巧、身段及態度，帶領部屬一起面對障礙，解決問題。

軟性課程

辦公室保健課程



人次 內容

- 11 協助同仁了解肩頸緊繃與腰酸背痛的原因，搭配簡單的辦公室／居家小運動訓練核心肌群，從此跟腰痠背痛 Say Goodbye ！

社交工程演練



- 70 HEIS 資安意識人因分析系統

正念課程



- 183 讓同仁運用於生活與工作的重要性，透過運用正念工具在壓力緩解的方法。

產品製程課程



- 113 讓員工能更進一步了解產品從製造到完成的所有階段

## 員工關係

### 員工溝通

昇佳電子尊重員工個人的意見表達，秉持開放的主管領導風格，無職級位階之分，致力於創造一個通暢的雙向溝通環境。定期舉辦各項溝通會議，包括：新進同仁訓練、勞資會議（全體員工意見皆可交由勞方代表反映），每年 2 次績效面談等，使溝通管道通暢，下情能夠上達。

公司提供員工表達意見的各類電子信箱，以便同仁提出詢問、建議與申訴，透過雙向意見交流，作為提升與改善管理措施的依據，以協助同仁解決問題。所有案件皆保密處理且由專人追蹤改善進度與結果，確保同仁與公司雙向和諧溝通。



### 開放的溝通環境

<p><b>公司內部網站</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 電子公告欄</li> <li>▶ 訊息分享</li> <li>▶ 健康宣導</li> <li>▶ EAP 員工協助宣導</li> </ul>	<p><b>各類電子信箱</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 員工申訴信箱：受理各項詢問、建議與申訴</li> <li>▶ 福委會意見箱：受理各項福利相關建議及回饋</li> <li>▶ 職場不法侵害申訴信箱</li> <li>▶ 違反誠信檢舉信箱</li> <li>▶ EAP 員工協助信箱</li> </ul>	<p><b>各項溝通會議</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 勞資會議</li> <li>▶ 福委會議</li> <li>▶ 新進同仁訓練</li> <li>▶ 員工與主管之績效面談</li> <li>▶ 公司年度年會</li> <li>▶ 跨部門主管溝通會議（2022 年新增）</li> </ul>
--	--	--

## 員工活動

有健康快樂的員工，才有高效率的企業，昇佳電子致力提供給員工一個樂活的職場環境，秉持福利、樂趣、健康融合之精神，透過多樣化的福利設施與活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中醞釀創意與活力。

為促進工作與生活平衡，成立多元化的社團鼓勵同仁拓展社交、培養興趣、強健體魄與拉近員工間情誼，以活絡組織氣氛。為使員工在工作忙碌之餘仍能適度抒壓促進身體健康，也時常舉辦多項全員性的活動，如節慶活動、家庭日、球類競賽，將關懷的觸角延伸至員工家庭，凝聚昇佳大家族的歸屬感。

**大型活動辦理：**因應疫情，為維護員工健康，2022 年度暫停辦理大型活動。

- 尾牙節慶活動：因應疫情取消團聚用餐、團康遊戲與摸彩，改採線上直播摸彩及個人餐點享用，讓同仁無差別體驗。
- 2022 年度年會：與員工共享營運成果及對主管宣達公司營運目標。

## 多元社團與休閒活動

- 為促進員工拓展社交、培養興趣，公司鼓勵員工成立運動、舒壓等各類性質社團，提供經費補助及協助社團運作以吸引員工參與社團活動。
- 2022 年度四個社團：競技球類社、籃球社、咖啡社、多肉植物社。

## 全方位健康管理與促進

- 提供參加獎及目標達成獎，以推展促進員工產生健康行為、建立健康的生活型態及提倡健康概念，兼顧工作與健康。
- 每次活動達三個月，協助員工養成定期運動習慣。

## 員工協助方案

昇佳電子持續推動工作與生活平衡方案，於 2023 年 2 月展開 EAP 員工協助方案，提供員工身心關懷平台，其服務包含四大項目，身心健康評量、專家文章、EAP 線上園地、身心健康保護相關知識，提醒同仁重視健康管理及適時紓解壓力，持續推動建立友善勞動環境，關懷照顧員工身心靈的健康。

除照顧員工身體健康外，且重視員工心理層面，除辦理 EAP 心理課程外，定期於公司內部信箱發送 EAP 相關文章，同時加強新人訓練，開辦新人團體課程，以強化同梯間情感，並加強業務技巧及相關專業知識課程，協助新進人員提早適應與了解公司文化、價值觀與營運目標。



2022 百萬聚樂步



快樂運動 531



分送愛薪傳遞暖新



歡樂活動 (聖誕變裝趴)



歡樂活動 (昇佳盃保齡球)



競技球類社



多肉植物社



籃球社

## 員工健康與安全

指標編號	指標項目	2019	2020	2021	2022
TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行風險評估，確認及識別辦公室內危害因子。</li> <li>每半年檢測辦公室二氧化碳濃度檢測。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>焊錫作業區鉛濃度檢測</li> </ul>
TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額（單位：新臺幣）	0	0	0	0

### 安全管理機制

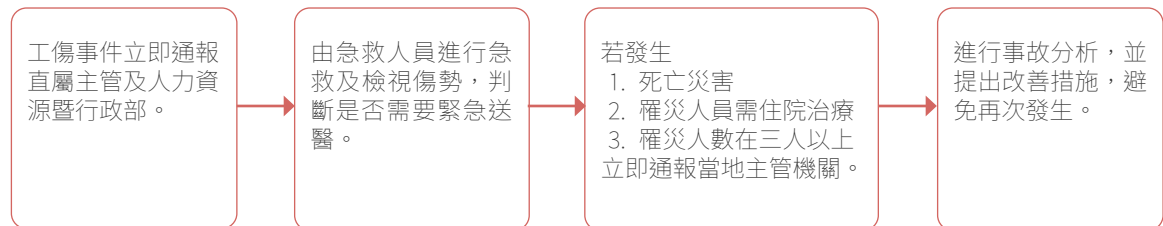
昇佳電子核心營運活動為專業 IC 設計公司，整體營運空間皆為辦公室環境，製造作業皆委由專業代工廠，因此所有營運活動中，無使用危害性化學品，也無動火作業、局限空間等高風險作業。

昇佳電子視員工為公司最重要的資產，致力於提供良好、安全、健康、舒適、以人為本的工作環境。2023 年獲得「健康職場認證-健康啟動標章」，在菸害防制、健康管理上皆獲得優良評分。

人力資源暨行政部為職業安全衛生權責單位，遵循職業安全衛生管理辦法之要求，設置甲種職業安全衛生業務主管，負責擬訂、規畫及推動安全衛生管理事項。為防止工作場所內發生職業災害，保障員工安全與健康，昇佳電子依「職業安全衛生法」第 34 條之規定，訂定安全衛生工作守則，建立全員參與及提升全體同仁安全衛生之認知及意識。



### 事故調查流程與處理機制



### 職業安全衛生教育訓練

針對全體同仁，進行每年一次職業安全衛生教育訓練課程，告知辦公環境可能危害、用電安全、消防及急救包紮常識、交通安全等，增進同仁對於安全衛生意識。

2022 課程新增勞工健康保護四大計畫訓練課程，針對職場暴力預防之不法侵害；以及久坐、長時間使用電腦之人因性危害預防；工作壓力、長時間工作之異常工作負荷促發疾病及針對妊娠中分娩後未滿一年之女性員工之母性保護計畫，加強宣導及提供正確之防護觀念，員工完訓率 100%。

課程類型	2022 上課人次
例會宣導類	188
基礎認知類	188
危害作業類	188
緊急應變類	188
管理系統類	188
四大計畫	188

### 安全管理推動

#### 辦公環境監控與安全管理

每半年委託專業機構進行辦公作業環境二氧化碳濃度檢測，另外也自行購買二氧化碳濃度監測儀，隨時監控辦公室二氧化碳濃度之變化，搭配外氣新鮮風機，維持辦公室內空氣品質。每年進行噪音、照明、溫溼度檢測及辦公作業環境風險評估。2022 下半年度也安排焊錫作業區鉛濃度檢測，確保濃度低於法令要求，未來持續每年檢測一次。

#### 執行職務遭受不法侵害預防計畫

各對外出入口皆設置門禁管制及監視器，避免外人不當侵入，對同仁造成威脅。內部提供「不法侵害及性騷擾申訴信箱」作為申訴管道，每年亦定期發放「不法侵害問卷調查」，確認內部無同仁遭受不當言行之對待，不容許員工因性別、年齡、國籍或宗教信仰，遭受排擠或工作適應不良等情事發生。除了教育訓練增加不法侵害防護觀念外，2022 年隨機抽樣 10 位同仁調查內部有無不法侵害之狀況，調查結果皆為無不法侵害之情事。

#### 人因性危害預防計畫流程

每年配合員工健康檢查請同仁填寫「肌肉骨骼症狀問卷」，依據傷病調查結果，對於確認有危害或疑似危害的同仁，進行進一步分析、評估、改善，後續安排肌肉骨骼相關之教育訓練課程或不定時提供相關衛教資訊、按摩服務等預防改善措施。2022 年辦理勞工身心健康保護事項「人因性危害防止計畫」肌肉骨骼症狀評估結果，疼痛指數無大於 3 分之員工。



### 異常工作負荷促發疾病預防計畫流程

每年配合員工健康檢查請同仁填寫「異常工作負荷檢核表」，評估工作負荷程度，後續安排臨場醫護人員針對高風險同仁，或有高血壓等家族疾病史的同仁，定期進行訪談及關懷。

2022 年辦理勞工身心健康保護事項「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，過負荷評估結果，員工均無高度風險與中度負荷之情形。

昇佳電子配合集團不定期舉辦運動競賽、快樂運動 531、健步活動等健康促進活動，鼓勵同仁多多運動，增強抵抗力並能有助舒展身心，減輕精神壓力。

### 工作場所母性健康保護計畫流程

針對妊娠及分娩後未滿 1 年之同仁，安排臨場醫護人員定期訪談及關懷，且做適當工作調配。辦公室內設置哺乳室，提供產後復職媽媽有一個安心集乳的環境。

### 健康檢查

每年全額補助每人 3,000 元，安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查，2022 年 167 人完成健檢，健檢率 92%。另與專業健康顧問公司簽約，安排每月 3 次護理師臨場服務，每年 3 次醫師臨場提供醫療諮詢與建議，持續對員工的健康與安全把關。

### 消防管理

- 設置防火管理人員，每日進行日常用電及火源檢查；每月進行防火避難設施及消防安全設備檢查。
- 每年委託專業消防機構進行辦公室排煙閘門、偵煙感知器及消防廣播等動態測試，確保消防設備皆能正常運作。
- 設立自衛消防隊編組，並於安全衛生教育訓練宣導及訓練緊急狀況發生時各組別之任務。
- 實驗室增加 4 支滅火器，緊急狀況發生時可就近取得滅火器。

### 職業災害數據統計

近 3 年未發生任何失能傷害事件，因公死亡 (fatality)、嚴重失能傷害 (high-consequence work-related injury)、可記錄之失能傷害 (recordable work-related injury) 等案例皆為零。未來將持續優化辦公室環境，提供所有同仁安全與健康之工作場所。昇佳電子定期蒐集、統計與揭露相關失能傷害數據，數據覆蓋率 100%。

### 承攬商安全管理

昇佳電子辦公室出入口處皆設有門禁管制，訪客或承攬商來訪皆需於大廳等待，由受訪同仁親自帶入場；若為施工廠商需依循昇佳電子之安全衛生守則規定，且由人力資源暨行政部門之同仁進行工程危害告知及監工，避免任何意外發生。2022 年承攬商進入昇佳電子之工作場域無任何工傷事件。

### 防疫管理

近年 COVID-19 疫情於國內外延燒，如稍有不慎，將嚴重影響員工安全健康及公司營運，昇佳電子已制訂相關防疫規定，以降低 COVID-19 於內部傳播之風險。考量國內疫情目前已趨緩並且穩定控制，視情況調整相關防疫規定。昇佳電子自 2023 年 3 月 20 日起，辦公室防疫與隔離政策調整如下：



項目	規範
同仁本人確診	1. 輕症 / 無症狀同仁自發病日或採陽性確診翌日起進行五日隔離，第六天正常出勤，並進行自主健康管理。 2. 於辦公室內需全程配戴口罩，並保持社交距離、不群聚聚餐。 註 1：海外返台者適用 註 2：若為快篩為陽性確診者，需第一時間通報主管及 HR，並由主管定奪是否需要為居家辦公者。
與確診者密切接觸 (含公司內、外、同住家人)	與確診者密切接觸當日，請自行快篩。若七日內有症狀亦請隨時進行快篩。
口罩規範	於辦公環境，若有以下症狀情況請一律配帶口罩 1. 自主健康管理期間者 2. 發燒或呼吸道症狀者 3. 免疫低下者 4. 無法保持適當距離或通風不良之場合